

بررسی دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسین در مورد پرسشنامه ارزشیابی دانشجویان از استادان در دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

دکتر حسین درگاهی^{۱*}، الهام موحد کر^۲، گلستا شهبام^۳

چکیده

زمینه و هدف: ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که در یک سازمان میزان دستیابی به اهداف را می‌سنجد و زمینه‌های برطرف کردن موانع، اصلاح روش‌ها، حرکت و رشد افراد را فراهم می‌آورد. پیچیده‌ترین نوع ارزشیابی، ارزشیابی از کار معلمان و استادان است. استادان بعنوان درون داد اصلی نظام آموزشی محسوب می‌شوند که باید ارزشیابی شوند. برای ارزشیابی استادان روش‌های گوناگونی بکار برده می‌شود که از جمله می‌توان نظر خواهی از دانشجویان درباره فرایند تدریس استاد را نام برد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع مطالعه توصیفی - مقطعی و با هدف تعیین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در مورد نحوه ارزشیابی دانشجویان از استادان انجام شده است. این پژوهش در ۴۸ نفر از اعضای هیئت علمی و مدرسین با تدوین و توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری دیدگاه آنها در خصوص سوالات مندرج در فرم ارزشیابی دانشجویان از استادان که توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی (EDC) دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه شده بود، انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها بصورت آمار توصیفی در قالب جداول یک بعدی ارائه شد. نتایج بدست آمده نشان داد حدود دو سوم (۶۷/۳۹٪) اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی سوالات مندرج در فرم ارزشیابی استادان توسط دانشجویان را بسیار واقع بینانه، واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه تشخیص داده‌اند و هم چنین به انجام این نوع ارزشیابی اعتقاد دارند. **بحث و نتیجه‌گیری:** یافته‌های حاصل با یافته‌های بدست آمده توسط سایر مطالعات مشابه مورد تایید قرار گرفت، اگرچه در برخی از دیگر مطالعات نیز مشخص شد استادان اعتقادی به اجرای این نوع ارزشیابی ندارند. به رغم اختلاف نظرهای زیادی که درباره استفاده از نظرات دانشجویان برای ارزشیابی از استادان وجود دارد، این روش کاربرد زیادی یافته است و چنانچه احتیاط‌های لازم بکار گرفته شود، جای نگرانی وجود نخواهد داشت. اگرچه به نظر بعضی صاحب نظران ارزشیابی چند جانبه (ارزشیابی ترکیبی) مناسب‌ترین روش ارزشیابی استادان به شمار می‌رود.

واژه‌های کلیدی: ارزشیابی، دانشجو، دانشگاه، اعضای هیات علمی، دیدگاه

* نویسنده مسئول :

دکتر حسین درگاهی ؛

دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم

پزشکی تهران

Email : Hdargahi@ sina. tums. ac.ir

- دریافت مقاله : اردیبهشت ۸۸ - پذیرش مقاله : مرداد ۸۸

مقدمه

هدف اصلی این سرمایه گذاری، توسعه انسانی است. به عبارت دیگر هدف فعالیت‌های آموزشی رشد آگاهی و توانایی‌های بالقوه انسان است (۲).

انسان موجودی هدفدار و آرمان گرا است. از بدو زندگی رو به آینده دارد و همواره می‌خواهد به ایده آل‌ها و هدف‌های خود دست یابد. از موفقیت و پیروزی خرسند و از عدم دستیابی به اهداف خود

فعالیت‌های آموزشی هر کشور را می‌توان سرمایه گذاری یک نسل برای نسل دیگر دانست (۱).

^۱ دانشیار گروه مدیریت و خدمات بهداشتی درمانی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران

^۳ کارشناس گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

ناحیه و یا یک موسسه آموزشی برای تعیین نیاز به وجود برنامه ای کمکی برای بهبود امور و یا درس ها انجام می گیرد؛ اما تمامی این اعمال، نقش های ارزشیابی هستند، نه خود ارزشیابی. ارزشیابی باید پاسخگوئی قوی در مورد چگونگی انتخاب، ارزش برنامه، مورد مصرف و حمایت از فعالیت های آموزشی باشد (۶).

شاید پیچیده ترین نوع ارزشیابی همان ارزشیابی از کار معلمان یا استادان است. علت پیچیدگی این روش ارزشیابی کم اعتبار و بی دقتی وسایل و روش های اندازه گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است. مقصود از ارزشیابی کارکنان یک موسسه آموزشی ارزشیابی از همه کسانی است که به طور مستقیم یا غیر مستقیم مسئول بازده آموزشی این موسسه هستند. هر چند که این ارزشیابی بیشتر به منظور تعیین اثربخشی یا کارآمدی اعضای هیات علمی، مدرسین یا معلمان به کار می رود (۱). استادان به عنوان دومین درونداد اصلی نظام آموزشی محسوب می شوند که باید ارزشیابی شوند. برای ارزیابی استادان روش های گوناگونی بکار برده می شود؛ از جمله نظر خواهی از دانشجویان درباره فرایند تدریس استاد (۷).
واژه های ارزشیابی و ارزیابی که در نظام آموزشی به طور مترادف به کار برده می شود، به معنای قضاوت درباره پدیده های آموزشی هستند. ارزشیابی آموزشی به مفهوم «قضاوت درباره دانش و عملکرد یاد گیرنده» سابقه ای نزدیک به پنج قرن دارد (۸). ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه ها برای اولین بار و به طور علمی بعد از جنگ جهانی دوم در کالج بروکلین و دانشگاه های پردو، واشنگتن، میشیگان و موسسات آموزشی دیگر انجام شد. بدون تردید ارزشیابی به علت ماهیت و عملکرد خاص خود در هر گونه نظام آموزشی یکی از گسترده ترین و جنجالی ترین مباحث فرایند آموزش است. به طوری که اصلاح نظام

ناخشنود می شود. او تمام انرژی و امکانات خود را صرف رسیدن به برنامه های از پیش تعیین شده یا اهداف خود می کند. به همین دلیل همیشه می کوشد که وضع خود را نسبت به اهداف مشخص کند. او نیازمند به داشتن بازخورد است و با جمع آوری اطلاعات در مورد پیشرفت و چگونگی این پیشرفت موقعیت خود را می سنجد. اطمینان از رسیدن به اهداف که ارزشیابی نام دارد، نوع انگیزه و پاداش در قبال مسئولیت پذیری انسان به شمار می آید و اصطلاح ارزشیابی به طور ساده به تعیین ارزش برای هر چیزی یا داوری کردن ارزشی گفته می شود. در تعریف جامع تر ارزشیابی «به فرایند سیستماتیک نظام مدار برای جمع آوری، تفسیر و تحلیل اطلاعات گذشته گفته می شود، به این منظور که تعیین شود آیا هدف های مورد نظر تحقق یافته اند و یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزان محقق می شوند» (۳).

از طرفی سازمان عبارت است از «پدیده ای اجتماعی که آگاهانه هماهنگ شده است، مرز نسبتاً شناخته شده ای دارد و در جهت نیل به هدف یا اهدافی تقریباً دائمی فعالیت می کند». سازمان بدون هدف شکل نمی گیرد. به طور مثال، یک سازمان آموزشی به منظور نیل به هدف اصلی خود که آموزش است، فعالیت تقسیم شده خود را از طریق مدیران هماهنگ می کند (۴).

بنابراین در چنین سازمانی ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد افراد سازمان میزان دستیابی به اهداف را می سنجد و زمینه های برطرف کردن موانع، اصلاح روش ها و نهایتاً پیمودن مراحل دیگر حرکت و رشد فرد در سازمان را فراهم می سازد (۵).

به طور کلی می توان گفت ارزشیابی در ساخت یک برنامه آموزشی، پیش بینی در مورد میزان موفقیت علمی یک برنامه، بهبود برنامه ی در حال اجراء در یک

دانشجویان از استادان از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و با استفاده از منابع داخلی و خارجی در زمینه پژوهش حاصل شده است. بخش دیگر اطلاعات ضروری جهت انجام این پژوهش از طریق تدوین و توزیع پرسشنامه به دست آمده است. پرسشنامه یکی از ابزارهای گردآوری داده‌های ارزشیابی است که بوسیله آن می‌توان داده‌های مربوط به چندین متغیر را درباره تعداد قابل ملاحظه‌ای از افراد (یا واحدها) به سهولت فراهم آورد (۱۶).

ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه‌ای است حاوی ۲۷ سوال، که ۱۱ سوال در مورد مشخصات دموگرافیک و ۱۳ سوال بعدی، سوالات پژوهشی می‌باشد. سوالات پژوهشی در قالب مقیاس درجه بندی لیکرت تدوین شده است. مقیاس درجه بندی لیکرت کاربرد وسیعی دارد که به آن «مقیاس توافق» نیز می‌گویند (۱۷). این مقیاس نیز از مجموعه‌ای گویه تشکیل می‌شود؛ اما برخلاف رتبه بندی، گویه‌ها در این مقیاس به ترتیب مطلوبیت فهرست نمی‌شوند. در این مقیاس گویه‌ها نمایانگر توافق کامل یا عدم توافق هستند. از آنجا که معمولاً پاسخ دهنده با این شکل پاسخ به گویه آشناست، کاربرد این مقیاس برای اندازه گیری دیدگاه یا نگرش نسبتاً سهل تر است (۱۸).

برای طراحی پرسشنامه از فرم ارزشیابی دانشجویان از استادان که توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی (EDC) دانشگاه علوم پزشکی تهران تدوین شده است، استفاده شد. نتایج حاصل بصورت آمار توصیفی در قالب جداول و نمودارهای آماری ارائه شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، یافته‌های مربوط به هر یک از سوالات پرسشنامه در مورد هر یک از گزینه‌های طیف لیکرت شمارش شد و درصد پاسخ گوئی به هر گزینه محاسبه گردید.

دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسین در مورد نحوه ارزشیابی دانشجویان از استادان در پنج رده بسیار واقع

آموزشی در دانشگاه‌ها و پی ریزی فعالیت‌های آموزشی براساس تحقیقات، هر دو از مواردی است که بستگی تام به موضوع ارزشیابی استادان دارد (۹-۱۲). با وجود این، تجربه نشان داده است که در غالب موارد یا استادان از نتایج ارزشیابی رضایت نداشته و آن را مطابق با واقعیت نمی‌دانند و بنابراین لزومی به ایجاد تغییر در عملکرد خود احساس نمی‌کنند و یا اگر نتایج ارزشیابی برای استادان مطلوب باشد و امتیاز بالایی کسب کرده باشند، مجموعه عملکرد خود را مثبت ارزیابی نموده و به همان منوال ادامه می‌دهند. این بدان معناست که در ارزشیابی با کمیت و کیفیت فعلی تاثیر چندانی در بهبود و ارتقای کیفی کاری استادان نخواهد داشت. شاید بهتر باشد در چنین صورتی با تعمق بیشتر و بررسی‌های کامل‌تر، نظر خواهی دانشجویان از استادان با شیوه جامع تر و دقیق‌تری باز خورد داده شود تا منظور نهائی از ارزشیابی که همان ارتقای کیفیت فعالیت آموزشی استادان است، حاصل گردد (۱۳-۱۵).

هدف از انجام این پژوهش «تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در مورد نحوه ارزشیابی از استادان» می‌باشد. محقق امیدوار است که نتایج حاصل از این تحقیق بتواند نقشی هر چند اندک در غنی سازی نظام آموزشی به ویژه در سطح دانشگاه علوم پزشکی تهران داشته باشد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی - مقطعی است. در این پژوهش به علت محدود بودن جامعه پژوهش نمونه گیری انجام نشد و کلیه مدرسین و اعضای هیات علمی در سه مرتبه علمی شامل مربی، استادیار و دانشیار مورد مطالعه قرار گرفتند. جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش در زمینه ارزشیابی

واقع بینانه و حدود یک سوم آن را بسیار غیر واقع بینانه به غیر واقع بینانه می‌دانند. ملاحظه می‌شود بیشترین تعداد اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی اینگونه سوالات را بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه تشخیص داده‌اند.

هم چنین حدود ۷۰ درصد از اعضای هیات علمی و مدرسین سوال «حضور به موقع استاد و استفاده کافی از کلاس» و سوال «توجه به حضور به موقع و مرتب دانشجویان در کلاس» در فرم ارزیابی استادان توسط دانشجویان را بسیار واقع بینانه، بالنسبه واقع بینانه و واقع بینانه و ۳۰ درصد آنها نیز آن را غیر واقع بینانه و بسیار غیر واقع بینانه تلقی می‌کنند. دیدگاه ۵۰ درصد از اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی در مورد سوال «در دسترس بودن استاد برای مشاوره و راهنمایی دانشجویان در خارج از کلاس» بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه است و حدود ۵۰ درصد از این افراد نیز آن را بسیار غیر واقع بینانه و غیر واقع بینانه می‌دانند.

دیگر نتایج بدست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهد که بیشتر اعضای هیات علمی و مدرسین اعتقاد دارند سوالات «تاثیر مثبت استاد بر شکوفایی علمی، خلاقیت و ابتکار دانشجویان»، «راهنمایی استاد در زمینه مراجع مورد نیاز» و «تاثیر مثبت استاد از نظر جنبه‌های معنوی و اخلاقی بر دانشجویان» بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه هستند.

به نظر می‌رسد فراوانی مطلق و نسبی اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده که سوال «توانایی استاد در اداره کلاس» را بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه می‌دانند از آن دسته از افراد که این سوال را غیر واقع بینانه و بسیار غیر واقع بینانه قلمداد می‌کنند به مراتب بیشتر است.

بینانه، واقع بینانه، متوسط، غیر واقع بینانه و بسیار غیر واقع بینانه تقسیم بندی شده است و پس از شمارش تعداد افرادی که به هر گزینه پاسخ داده‌اند، دیدگاه استادان در مورد موضوع مورد بررسی سنجیده شده است.

یافته‌ها

مطالعه حاضر بر روی تعداد ۴۶ نفر از اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد که از این تعداد ۵۰ درصد مذکر و ۵۰ درصد مونث و ۵۰ درصد سنی جامعه پژوهش بالای ۴۴ سال قرار داشت و ۵۰٪ زیر ۴۴ سال بودند. ۷۸ درصد از استادان استخدام رسمی و ۲۲ درصد استخدام پیمانی و ۳۲ درصد در رتبه کارشناسی ارشد، ۳۰ درصد در رتبه استادیار و ۳۳ درصد در رتبه مربی بودند و تنها ۵ درصد در رتبه دانشیاری بودند. ۳۹٪ افراد مورد پژوهش در گروه علوم آزمایشگاهی، ۹٪ افراد مورد پژوهش در گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی خدمت می‌کردند.

جدول یک نشان می‌دهد ۷۲٪ از اعضای هیات علمی و مدرسین سوال «نحوه ارزشیابی تلاش استاد در ارائه تازه ترین مطالب توسط دانشجویان» در فرم ارزیابی را بطور متوسط واقع بینانه، واقع بینانه و بسیار واقع بینانه و ۲۸ درصد آن را غیر واقع بینانه می‌دانند. نیمی از اعضای هیات علمی و مدرسین سوال «تنظیم مطالب درسی و رعایت پیوستگی مطالب توسط استاد» را در فرم ارزیابی بسیار غیر واقع بینانه و نیمی دیگر این سوال را بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه واقع بینانه می‌دانند. حدود دو سوم افراد مورد مطالعه در پاسخ به سوال «اهمیت دادن استاد به یادگیری دانشجویان از طریق به کار گیری روش مناسب تدریس» آن را بسیار واقع بینانه و واقع بینانه و بالنسبه

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسین به سوالهای پرسشنامه از سوال ۱ تا ۱۳

| سوال | پاسخ | بسیار واقع بینانه | | واقع بینانه | | نسبتاً واقع بینانه | | غیر واقع بینانه | | بسیار غیر واقع بینانه | | جمع |
|--|------|-------------------|-------|-------------|-------|--------------------|-------|-----------------|-------|-----------------------|-------|-----|
| | | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | |
| تلاش استاد در ارائه تازه ترین مطالب | ۷ | ۱۵/۲ | ۷ | ۱۵/۲ | ۱۹ | ۴۱/۳ | ۳ | ۶/۵ | ۱۰ | ۲۱/۷ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| تنظیم مطالب درسی و رعایت پیوستگی مطالب توسط استاد | ۶ | ۱۳ | ۵ | ۱۰/۹ | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۸ | ۳۹/۱ | ۹ | ۱۹/۶ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| اهمیت دادن استاد به یادگیری دانشجویان از طریق بکارگیری روش مناسب تدریس | ۹ | ۱۹/۶ | ۱۷ | ۳۷ | ۸ | ۱۷/۴ | ۷ | ۱۵/۲ | ۵ | ۱۰/۹ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| شیوه بیان، قدرت تفهیم و انتقال مطالب درسی | ۲ | ۴/۳ | ۱۷ | ۳۷ | ۱۷ | ۳۷ | ۷ | ۱۵/۲ | ۳ | ۶/۵ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| جنبه مشارکت و ایجاد انگیزه در مباحث درسی و پژوهشی | ۳ | ۶/۵ | ۱۷ | ۳۷ | ۱۲ | ۲۶/۱ | ۸ | ۱۷/۴ | ۶ | ۱۳ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| تسلط استاد به مطالب درسی | ۷ | ۱۵/۲ | ۱۰ | ۲۱/۷ | ۱۶ | ۳۴/۸ | ۷ | ۱۵/۲ | ۶ | ۱۳ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| حضور به موقع استاد و استفاده کافی از کلاس | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۰ | ۲۱/۷ | ۱۳ | ۲۸/۳ | ۸ | ۱۷/۴ | ۷ | ۱۵/۲ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| توجه به حضور به موقع و مرتب دانشجویان در کلاس | ۷ | ۱۵/۲ | ۹ | ۱۹/۶ | ۱۴ | ۳۰/۴ | ۹ | ۱۹/۶ | ۷ | ۱۵/۲ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| در دسترس بودن استاد برای مشاوره و راهنمایی دانشجویان در خارج از کلاس | ۵ | ۱۰/۹ | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۰ | ۲۱/۷ | ۱۶ | ۳۴/۸ | ۷ | ۱۵/۲ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| تاثیر مثبت استاد بر شکوفایی علمی، خلاقیت و ابتکار دانشجویان | ۵ | ۱۰/۹ | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۱ | ۲۳/۹ | ۱۶ | ۳۴/۸ | ۶ | ۱۳ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| راهنمایی استاد در زمینه مراجع مورد نیاز | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۶ | ۳۴/۸ | ۸ | ۱۷/۴ | ۷ | ۱۵/۲ | ۷ | ۱۵/۲ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| تاثیر مثبت استاد از نظر جنبه‌های معنوی و اخلاقی به دانشجویان | ۸ | ۱۷/۴ | ۱۰ | ۲۱/۷ | ۱۴ | ۳۰/۴ | ۸ | ۱۷/۴ | ۶ | ۱۳ | ۴۶ | ۱۰۰ |
| توانایی استاد در اداره کلاس | ۷ | ۱۵/۲ | ۱۱ | ۲۳/۹ | ۱۵ | ۳۲/۶ | ۹ | ۱۹/۶ | ۴ | ۸/۷ | ۴۶ | ۱۰۰ |

**جدول ۲ : توزیع فراوانی مطلق و نسبی دیدگاه کلی
اعضای هیات علمی و مدرسین به پرسشنامه ارزشیابی
دانشجویان از استادان**

| فراوانی | موافق | مخالف | جمع |
|------------|-------|-------|-------|
| عنوان | تعداد | درصد | تعداد |
| دیدگاه کلی | ۳۱ | ۶۷/۳۹ | ۱۵ |
| | | | ۴۶ |
| | | | ۱۰۰ |

جدول ۲ نشان می‌دهد که بطور کلی حدود دو سوم از اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی نسبت به پرسشنامه ارزشیابی دانشجویان از استادان نظر موافق دارند و تنها یک سوم از اعضای هیات علمی و مدرسین نسبت به پرسشنامه مذکور نظر مخالف دارند.

بحث

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد از دیدگاه اکثریت اعضای هیات علمی و مدرسین دانشکده پیراپزشکی سوالات سیزده گانه فرم ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه درخصوص نظر سنجی دانشجویان از استادان، بسیار واقع بینانه، واقع بینانه، بالنسبه واقع بینانه است و به آن اعتقاد دارند. در پژوهشی که توسط احمدی (۸۰-۱۳۷۸) در دانشگاه آزاد اسلامی - واحد خوراسگان انجام شد نتایج بدست آمده نشان داد که اکثریت استادان انجام ارزشیابی توسط دانشجویان از خود را مورد تایید قرار دادند (۱۹). فتاحی (۱۳۸۴) نیز اعتقاد دارد مدرسین و اعضای هیات علمی دانشگاه سمنان سوال «تسلط استاد بر مطالب درسی» را مهم‌ترین معیار ارزشیابی توسط دانشجویان دانسته‌اند (۲۰). سرچمی (۸۰-۱۳۷۸) نیز در دانشگاه علوم پزشکی ایران، نشان داد استادان این دانشگاه تسلط علمی خود را در موقع تدریس در مقایسه با سایر سوالات در فرم ارزشیابی واقع بینانه تر می‌دانند (۲۱). غفوریان (۱۳۷۹) هم گزارش داد که بیش از ۵۰ درصد اعضای هیات علمی

و مدرسین دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ارزشیابی خود توسط دانشجویان دیدگاه مثبت دارند (۱۴). اما طرحانی (۱۳۸۰) عنوان کرد که اعتقاد استادان این دانشگاه به این است که دانشجویان به دلیل عدم آگاهی لازم از فرایند تدریس، از قضاوت کاملی برای ارزشیابی برخوردار نیستند و در نتیجه به نتایج حاصل از این گونه ارزشیابی اعتقاد ندارند (۲۲). نجفی پور (۱۳۸۱) هم گزارش داد که استادان به ارزشیابی خود توسط دانشجو اعتقادی نداشته و بالعکس معتقدند دانشجویان نظرات شخصی خود را در ارزشیابی دخالت می‌دهند (۲۳). ۵۴ درصد از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نیز معتقد هستند ارزشیابی استاد توسط دانشجویان شان استاد را خدشه دار می‌کند (۲۴).

ارزشیابی اعضای هیات علمی و مدرسین دانشگاه‌ها برای اولین بار بطور علمی بعد از جنگ جهانی دوم در کالج بروکلین و دانشگاه‌های پردو، واشنگتن و میشیگان انجام شد. بدون تردید ارزشیابی بعلت ماهیت و عملکرد خاص خود در هرگونه نظام آموزشی یکی از گسترده ترین و جنجالی ترین مباحث فرایند آموزش است (۲۵). بطوری که اصلاح نظام و پی ریزی فعالیت‌های آموزش در دانشگاه‌ها براساس پژوهش، هردو از مواردی هستند که بستگی تام به موضوع ارزشیابی استادان دارد (۱۳). در یکی از پژوهش‌هایی که تاثیر بازخوردی نتایج حاصل از نظر سنجی دانشجویان از استادان را به اثبات رسانیده « مارش» و «روچه» نشان دادند که بازخورد حاصل از ارزشیابی دانشجویان از استادان اگر با مشورت و راهنمایی همراه گردد، در بالا بردن سطح کیفی آموزشی موثر است (۲۶).

به روش ارزشیابی استادان توسط دانشجویان انتقادهایی نیز وارد است، از جمله اینکه نظر دانشجویان نسبت به کار استادان به درستی معرف

رسیدند که ارتقای استادان با روش ارزشیابی ترکیبی، توان چشمگیری در افزایش اثربخشی تدریس مدرسین دارد و حمایت لازم را برای ارتقای استادان فراهم می‌آورد. اگرچه طبق نتایج اکثریت پژوهش‌های انجام شده بیشترین سهم را در ارزشیابی ترکیبی، ارزشیابی از دیدگاه دانشجو تشکیل می‌دهد که این امر می‌تواند به دلیل درگیر بودن دانشجویان در فرآیند آموزش و تعامل با استادان باشد (۲۸).

با توجه به فرم‌های ارزشیابی و پرسش‌های بکار رفته در آنها پیشنهادات زیرین جهت اثربخشی ارزشیابی و بهسازی آموزشی مدرسان دانشگاهی ارائه می‌شود:

۱- استادان باید همیشه آگاهی‌های خود را بیفزایند و در زمینه کار خود با یافته‌های جدید در ارتباط باشند.

۲- استادان علاوه بر داشتن محتوای غنی علمی، باید از فنون و مهارت‌های آموزش آگاهی داشته باشند.

۳- او باید قادر به تحلیل فرایندهای آموزشی باشد و روش‌های صحیح تدریس و فنون کلاس داری خود را فراهم کند.

۴- در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی استادان نیست که موثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد یادگیری و تغییر و تحول دانشجو تاثیر می‌گذارد.

۵- تسلط بر محتوا و موضوع درس، از مهم‌ترین ویژگی‌های استادان است. اگر استادان در مسائل علمی ضعیف باشند و نتوانند به پرسش‌های شاگردان پاسخ دهند، مسمماً در کار خود شکست خواهند خورد.

۶- استاد باید وقت شناس باشد و زودتر از شاگردان خود وارد کلاس شده و دیرتر از آنان از کلاس خارج شود تا بتواند برای شاگردان الگوی نظم و ترتیب شود.

۷- نقش دیگر استاد ایجاد رابطه و پیوند بین جامعه و دانشگاه است. شاگردان از او می‌آموزند تا بهتر زندگی کنند. استاد باید در زندگی اجتماعی نیز راهنمای

شایستگی آنها نیست، بلکه منعکس کننده رضایت خاطر یا عدم رضایت خاطر دانشجویان از استادان است (۳). جنسیت استاد و دانشجو در نحوه ارزشیابی دانشجویان موثر است، بطور مثال دانشجویان مونث در مقایسه با دانشجویان مذکر به استادان مذکر نمره کم تری می‌دهند و دانشجویان دختر، استادان زن را در مقایسه با استادان مرد مثبت‌تر ارزشیابی می‌کنند (۲۷). هم چنین تعداد دانشجویان در هر کلاس، سطح دشواری دروس، نوع درس و سطح تحصیلات بر نمره ارزشیابی دانشجویان از استادان تاثیر می‌گذارد و نظر دانشجویان نسبت به استادان بیشتر تحت تاثیر رفتار دوستانه معلم، شیوه‌های سرگرم کننده و ویژگی‌های کلی و شهرت و اعتبار اوست.

از سوی دیگر روش ارزشیابی استاد توسط دانشجویان مزایایی نیز در بردارد، از جمله هیچ کس به خوبی دانشجویان از کم و کیف کار استادان با اطلاع نیست، لذا بهترین داوران کار استادان، همان شاگردان او هستند. این نوع روش ارزشیابی جریان طبیعی درس و بحث استاد را در مقایسه با سایر روش‌ها مختل نمی‌کند، و سرانجام نظر دانشجویان نسبت به استادان وسیله مناسبی برای ایجاد ارتباط بین شاگردان و استادان و بهترین راه تاثیر گذاری متقابل بر هر دو طرف ذینفع است (۳).

نتیجه گیری

با توجه به نظرات و دیدگاه‌های موافق و مخالف اعضای هیئت علمی و مدرسین درخصوص روش ارزشیابی استاد توسط دانشجویان و نقاط ضعف و قوت این روش، بنظر می‌رسد ارزشیابی چند جانبه (ارزشیابی ترکیبی) مناسب ترین روش ارزشیابی استادان به شمار می‌رود. در یک مطالعه تجربی که در دانشکده پزشکی استانفورد انجام شد، به این نتیجه

۱۲- معلم باید دارای خلوص نیت باشد و در جهت اهداف انسانی و الهی گام بردارد و از درون و بیرون متوجه خدا باشد و در تمام شئون زندگانی خود به او متکی باشد و نباید میان کردارش و گفتارش دوگانگی و تفاوت وجود داشته باشد.

۱۳- معلم نباید در برخورد با شاگردان خود عدالت را فراموش کند و بین شاگردان خود تفاوت و تمایز قائل شود (۲۹-۳۱).

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از همکاری‌های صمیمانه اعضای هیات علمی و مدرسین گروه‌های آموزشی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در تکمیل پرسشنامه‌های این پژوهش نهایت تشکر و سپاسگزاری را ابراز می‌دارند.

شاگردان خود باشد و زندگی واقعی شاگردان خود را معنی دار کند.

۸- استادان باید ذهن شاگردان خود را از حالت رکود و ثبات بیرون آورند و آنان را با آرمان‌های ارزشمند انسانی آشنا سازند.

۹- استادان باید تمام توجه خویش را بر رشد همه جانبه شاگردان خود معطوف نمایند.

۱۰- در نظام نوین آموزشی، علائق، توانایی‌ها و نیازهای شاگردان، محور فعالیت آموزشی قرار می‌گیرد، لذا استادان باید ابتکار و خلاقیت بیشتری در امر تدریس از خود نشان دهند.

۱۱- در فرایند تدریس، رفتار و کردار استادان از اهمیت خاصی برخوردار است. او باید در رفتار و اعمالش آن قدر بزرگواری باشد که نمونه و الگوی شاگردانش قرار گیرد و آنها را آزاده بار بیاورد و به آنها بیاموزد انسانیت قابل تحقق است و خود نیز نمونه تحقق یافته انسانیت باشد.

منابع

1. Causeman R, Hermen J. Strategic planning in educational system (reevaluating, reconstructing the structures, regenerating), translated by Farideh Mashayekh and Abbas Bazargan. Tehran: Madreseh; 1995[Book in Persian].
2. Stufflebeam DL. Conducting Educational Needs Assessment. Boston: Kluma-Nijhoff; 1985.
3. Seif AA. Educational Measurement and evaluation methods. Tehran: Doran; 1997. p. 30[Book in Persian].
4. Sadeghpour A. The principles of organization and management. Tehran: Farhang and Andisheh; 2003. p.169[Book in Persian].
5. Mirkamali SM. Educational leadership and Management. Tehran: Sitron; 1999. p. 313[Book in Persian].
6. Mahjour S. Educational evaluation: theories, concepts, principles and patterns. Shiraz: Sasan ; 1998. p. 5-11, 32-37, 41-51, 71-72, 112-117[Book in Persian].
7. Alkin MC, Dewy A. Three Decades of Curriculum Evaluation: An Introduction, in lewy A(Ed). The international Encyclopedia of Curriculum. London: Pergmon; 1991.p. 399-600.

8. Bazargan A. Suitable approach of internal evaluation for continuous promotion of the quality of educational groups in medical sciences universities, Ministry of health, treatment and medical education. Tehran: 2001. p. 2, 4-9, 18-22, 26 and 27[Book in Persian].
9. Nelsons. Preevaluation of teaching of approach whose time has come. Acad Med 1998; 83: 4-5.
10. Bazargan A. Internal evaluation of universities and its usage in continuous improvement of the quality of high education, periodical of research and planning in high education. Tehran: 1995. p. 49-70 [Book in Persian].
11. Mohammad Zadeh N. Review of attitude of scientific board's members of medical documents groups of medical sciences universities throughout the country towards the effectiveness of information technology in health system [Thesis in Persian]. Tehran: Tehran University of Medical Sciences, Faculty of Paramedical; 2004-2005.
12. Amid H. Amid dictionary Tehran. Tehran: Amirkabir institute; 1999. p. 117, 286, 332, 353, 586, 623[Book in Persian].
13. Seif AA. Evaluation of the students by the professors: How much can it be trusted? Tehran: Psychological researches; 1991.p.1-2, 12-24[Book in Persian].
14. Ghafourian M. Review of the professors' opinions of Ahwaz Medical Sciences University towards evaluating the professor in 1996. Medical Faculty journal of Tehran Medical Sciences 2000: 41[Article in Persian].
15. Abili Kh. Evaluation of the nature of supervision and current evaluation in non-medical high education in country, collection of articles of the first high education seminar in Iran. Tehran: Allameh Tabatabaei University; 1997. p. 331-345[Book in Persian].
16. Niroumand P, Masjedian Jazi S. Educational management according to International new standard. Tehran: Peik Morva; 2005[Book in Persian].
17. Wolf RM. Questioners in Keeves JP(Ed). Educational Rwsearch 1990.
18. Henderson ME, Morris LL, Fits Gibbon CT. How to measure Attituds. Newburry Park CA; 1987.
19. Ahmadi Gh. Review of the professors and students' opinions of Islamic Azad University, Khorasgan branch about the evaluation of the professors by the students in years 1999-2001[Thesis in Persian]. Khorusan: Islamic Azad University, Khorasgan branch; 2001.
20. Fattahi Z. Review of the opinions of scientific board's members of Tehran Medical Sciences University about the evaluation of the professor in academic year of 2002-2003. Hormozgan Medical journal 2005; 9: 59-66[Article in Persian].
21. Sarchami R. Review of the professors and managers' opinions of group of Iran Medical Sciences University about the effect of evaluation of the students by the professors on the performance of the professors during years 2001-2008 [Thesis in persian]. Iran University of Medical Sciences, Management Faculty and Medical Information; 2005.
22. Hadji Aghadjani S. Review of the professors' opinions of nursing and obstetrics about the effect of evaluation of the students on the way of their teaching in Shahid Beheshti Medical Sciences University. Research journal in Medical Sciences 1998; 3 (1): 8-38[Article in Persian].
23. Najafi Pour S, Amin M. Review of the professors' opinions of Jahrom Medical Sciences faculty towards the evaluation of professor by the student. Iranian Education Journal in Medical Sciences 2002; 7: 237[Article in Persian].

24. Ismaeil Motalagh M. Review of the professors' opinions of Ahwaz Medical Sciences University towards the evaluation of the professor in 2008. Medical faculty journal 2000; 67[Article in Persian].
25. Gien Lont T. Evaluation of faculty teaching Effectiveness toward accountability in Education. Nurse Edu 1991; 30(2): 92-95.
26. March HW, Roche L. The use of evaluation and individually structured intervention to enhance university teaching effectiveness. American Educational Research Journal 1993; 1:217-225.
27. Bending AWC. Relation of level of course achievement of students, instructor and course rating in introductory Psychology educational and Psychology Measurement. 13: 473-488.
28. Yamani N. The presentation of a corporate model of evaluating the professor. the Iranian education journal in Medical Sciences 2006; 6(2): 115-122[Article in Persian].
29. Shabani H. Education skills: teaching methods and techniques. Tehran: Samt; 1997[Book in Persian].
30. Delavari A. Some points about the evaluation of scientific board's members of universities. Psychology and training periodical 1993; 2 [Article in Persian].
31. Shahid S, Zeinol din EA. Rules of education in Islam, Translated by Mohammad Bagher Hojjati. Tehran: Daftare Nashre Farhange Eslami; 1983[Book in Persian].